



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, CTSS) el Proyecto de Ley 12680/2025-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Avanza País - Partido de Integración Social, de autoría de la congresista Diana Carolina Gonzales Delgado, que modifica la oportunidad de uso de la licencia de paternidad; y el Proyecto de Ley 13310/2025-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, de autoría del congresista Edgard Cornelio Reymundo Mercado, que propone la Ley que fortalece la participación activa y equitativa del padre en la crianza y el cuidado de los hijos recién nacidos.

En la décima segunda sesión ordinaria semipresencial celebrada el 10 de marzo de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por unanimidad el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 12680/2025-CR y 13310/2025-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Enrique CASTILLO RIVAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Jorge Alfonso MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA, Adolfo TACURI VALDIVIA, María Elizabeth TAIPE CORONADO y Cruz María ZETA CHUNGA. No se registraron votos en abstención ni en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

1.1 Estado situacional

El Proyecto de Ley 12680/2025-CR¹, fue presentado el 6 de octubre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 7 de octubre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 13310/2025-CR², fue presentado el 21 de noviembre de 2025 al Área de Trámite Documentario del Congreso, siendo decretado el 25 de noviembre de 2025 a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

¹ Ver Proyecto de Ley 12680/2025-CR en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzMyMTUy/pdf>

² Ver Proyecto de Ley 12420/2025-CR en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzI0MDgx/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

1.2. Antecedentes legislativos

Revisado los expedientes de proyectos de legislaturas anteriores no se han encontrado iniciativas legislativas similares o iguales a las que son objeto de análisis en el presente dictamen.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

2.1 P.L. 12680/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por un (1) artículo y una (1) disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

- El artículo único incorpora los literales d) y e) en el numeral 2.3 del artículo 2 de la Ley 29409:

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

[...]

2.3 La licencia por paternidad podrá iniciarse a elección del trabajador, dentro de cualquiera de los siguientes momentos:

[...]

d) Dentro de las cuatro (4) semanas posteriores al nacimiento.

e) Al término de la licencia por maternidad de la madre.”

Por último, la única DCF dispone que el Poder Ejecutivo reglamenta la Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario desde su entrada en vigencia.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“...en la práctica se presentan múltiples escenarios familiares en los que el acompañamiento del padre resulta esencial antes, durante o después del nacimiento del menor (...) la actual previsión normativa no permite un propicio rango de flexibilidad para que los padres puedan adaptar la oportunidad de toma de la licencia de paternidad ante las situaciones que se pudieran presentar para atender al menor en las primeras semanas o meses del nacimiento. En este sentido, la rigidez normativa expuesta impide adaptar la licencia de paternidad a la realidad de cada familia, desconociendo que la dinámica del nacimiento y postparto puede variar considerablemente y que una política efectiva debe ser flexible y sensible a esas variaciones”.

2.2 P.L. 13310/2025-CR

La iniciativa legislativa contiene una fórmula legal compuesta por dos (2) artículos y una disposición complementaria final (DCF), con el siguiente contenido:

El artículo 1º señala como objeto de la ley modificar la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, con la finalidad de fomentar la participación activa y equitativa de ambos progenitores

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

en la crianza y el cuidado de los hijos recién nacidos, toda vez que es fundamental una participación mayor por parte del padre para fortalecer el vínculo padre-hijo, promover la corresponsabilidad en la crianza y beneficiar el desarrollo infantil.

El artículo 2º modifica el artículo 2º de la Ley 29409 con el siguiente texto:

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

(...)

d) Al término de la licencia por maternidad de la madre.”

Por último, la única DFC señala que el Poder Ejecutivo en el plazo de 30 días de la vigencia de la presente norma, adecuará y derogará toda disposición legal y administrativa que se le oponga.

Como exposición de motivos, el proyecto señala lo siguiente:

“... mediante la modificación de la norma también se otorga al trabajador con régimen laboral tanto público como privado pueda optar por acceder a su derecho por licencia de oportunidad al momento del término de la licencia por maternidad, pues en esos momentos el menor que tendría un promedio de 3 meses se quedaría sin la presencia de su madre, pudiendo tener la oportunidad de que su padre lo asista y atienda en dicho momento, siendo sumamente importante para el desarrollo del menor, por ejemplo en el caso de la necesidad de que el padre conozca y participe de los controles de salud de los niños y niñas que son constantes en los 6 primeros meses de vida de un menor.”

3. OPINIONES

3.1. PL. 12680/2025-CR

3.1.1 Pedidos de opinión

- a) Sociedad Nacional de Industrias -SNI. Mediante OFICIO-0365-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.
- b) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP. Mediante OFICIO-0362-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.
- c) Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales - CITE. Mediante OFICIO-0366-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.
- d) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0363-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.
- e) Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP. Mediante OFICIO-0367-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

- f) Cámara de Comercio de Lima - CCL. Mediante OFICIO-0364-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.
- g) Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE. Mediante OFICIO-0368-2025-2026-P-CTSS-CR del 16 de octubre de 2025.

3.1.2. Opiniones recibidas

3.1.2.1. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Mediante Oficio D002758-2025-MIMP-SG, del 15 de diciembre de 2025, dicho sector nos remite su opinión adjunta en el Informe D000983-2025-MIMP-OGAJ³, en el que emiten opinión favorable con observaciones sobre el Proyecto de Ley N° 12680/2025-CR como *“sugiere incorporar información estadística respecto a la cantidad de niños que potencialmente podrían beneficiarse con la normatividad, teniendo en cuenta que durante el periodo enero a noviembre de 2025 se tuvieron 321,760 niños nacidos vivos en el Perú, el año 2024 se tuvieron 390,091 niños y el año 2023 410,95 niños.”*

3.1.2.2. Colegio Médico del Perú CMP

Mediante Carta 625-CMP-CN-SIPMYSP-2026 del 19 de enero de 2026 emiten opinión favorable sobre el proyecto bajo análisis pues busca flexibilizar el uso de la licencia de paternidad sin ampliar su duración ni generar mayor carga económica al Estado o al empleador.⁴

3.1.2.3. Defensoría del Pueblo

Mediante Oficio 0030-2026-PD/PAD del 13 de enero de 2026, dicha institución emite opinión desfavorable al señalar que *“Toda propuesta legislativa que tenga por intención crear, incrementar o fortalecer derechos o situaciones jurídicas en favor de las personas que trabajan no pueden sino merecer el saludo institucional desde el punto de vista de los derechos humanos, específicamente los derechos económicos, sociales y culturales, ya que suponen la voluntad política de dar cumplimiento al principio de progresividad.”*, sin embargo, consideran que al no contener un análisis costo-beneficio adecuado, es decir que, o bien, no han cuantificado monetariamente sus probables impactos, o bien, no analizan sus efectos negativos, así como los medios que se dispondrán para hacerles frente.⁵

3.2. PL. 13310/2025-CR

3.2.1. Pedidos de opinión

- a) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables -MIMP. Mediante OFICIO-0762-

³ Ver opinión MIMP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzU40Tc3/pdf>

⁴ Ver opinión CMP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY10TE0/pdf>

⁵ Ver opinión en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY0NjQ1/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

2025-2026-P-CTSS-CR del 28 de noviembre de 2025.

- b) Defensoría del Pueblo. Mediante OFICIO-0763-2025-2026-P-CTSS-CR del 28 de noviembre de 2025.
- c) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Mediante OFICIO-0761-2025-2026-P-CTSS-CR del 28 de noviembre de 2025.
- d) Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP. Mediante OFICIO-0765-2025-2026-P-CTSS-CR del 28 de noviembre de 2025.
- e) Cámara de Comercio de Lima – CCL. Mediante OFICIO-0764-2025-2026-P-CTSS-CR del 28 de 1331|0 noviembre de 2025.

3.2.2. Opiniones recibidas

3.2.2.1. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Mediante Oficio D000216-2026-MIMP-SG, del 6 de febrero de 2026, dicho sector nos remite su opinión adjunta en el Informe N° D000074-2026-MIMP-OGAJ, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, el Informe N° D000188-2025-MIMP-DGNNA, elaborado por la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes y el Informe D000108-2025-MIMP-DGPDAEM-DGTT, elaborado por la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres, en los cuales concluyen que el proyecto es VIABLE por lo siguiente:

“... la flexibilización de la licencia por paternidad requiere una adecuada reglamentación para evitar usos inadecuados o meramente formales del derecho, sin ello, podrían surgir dificultades para garantizar una participación paterna real en el cuidado del recién nacido (...) las licencias de paternidad promuevan efectivamente la corresponsabilidad de género, se destacan tres aspectos clave: a) Mayor extensión y exclusividad de la licencia: Es necesario ampliar la duración de la licencia de paternidad, idealmente a un periodo significativo e incluso equiparable al materno, y asegurar su carácter exclusivo, intransferible y con estabilidad laboral, ya que las licencias breves, comunes en América Latina, resultan insuficientes para generar una participación real de los padres y transformar la división sexual del trabajo. b) Impacto en el rol cuidador y en las relaciones de género: Los periodos prolongados de cuidado permiten que los padres asuman un rol activo y autónomo como cuidadores principales, desarrollen competencias y empatía hacia el trabajo de cuidados, y contribuyan a relaciones más equitativas, cuestionando los roles tradicionales de género. c) Estabilidad y protección laboral: La ampliación y exclusividad de la licencia debe ir acompañada de garantías de protección laboral, asegurando la reincorporación al mismo puesto o a uno equivalente. Esto reduce la discriminación hacia las mujeres y fortalece la corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar. En este contexto, resulta clave avanzar desde licencias de paternidad de carácter afirmativo hacia modelos transformativos, orientados a la reorganización social del cuidado y a la consecución de una igualdad de género sustantiva, lo cual es indispensable, ya que los modelos afirmativos no superan la división sexual del trabajo al ignorar las desigualdades estructurales y los mandatos de género. Siendo que, para lograr cambios sostenibles, el Estado debe institucionalizar el cuidado como una

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

responsabilidad compartida, utilizando tiempos exclusivos y protegidos como herramienta clave para reorganizar socialmente el cuidado y promover la igualdad de género.”⁶

“... la presencia activa del padre en el cuidado del recién nacido alivia la carga tradicionalmente asumida por la madre. Investigaciones en psicología perinatal indican que cuando el padre se involucra en el cuidado del recién nacido, la madre experimenta menos estrés y menor riesgo de depresión posparto, redundando en un mejor clima familiar para el bebé (Kim et al., 2016).⁹ En este sentido, la corresponsabilidad en la crianza no solo beneficia al niño en su desarrollo físico, emocional y social, sino que también contribuye a una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares, fortaleciendo el bienestar de ambos progenitores y promoviendo dinámicas familiares más equitativas y sostenibles en el tiempo.”⁷

3.2.2.2. Defensoría del Pueblo

Mediante Oficio 0034-2026-PD/PAD del 20 de enero de 2026, dicha institución emite opinión desfavorable al señalar que *“La propuesta normativa, al parecer, confunde dos figuras jurídicas claramente diferenciadas en el derecho comparado y en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): • Licencia de Paternidad (Paternity Leave): de corta duración, vinculada al nacimiento, con fines de apoyo inmediato a la madre y vinculación inicial. • Licencia Parental (Parental Leave): De larga duración, posterior a la licencia de maternidad/paternidad, destinada al cuidado y crianza en la primera infancia. Al intentar que los escasos 10 días de licencia de paternidad cumplan la función de una licencia parental (cubrir la brecha de cuidado tras el retorno laboral de la madre), el Proyecto desnaturaliza la primera sin lograr la eficacia de la segunda. Diez días calendario (apenas 6 a 8 días hábiles efectivos) son insuficientes para resolver la logística de cuidado de un lactante de 3 meses, pero son vitales para la salud física y mental de la díada madre-hijo en la primera semana de vida.”⁸*

3.3 Opiniones ciudadanas recibidas por los foros virtuales y de participación ciudadana del Congreso de la República

De conformidad con el Acuerdo de Consejo Directivo 9-2012-2013/CONSEJO-CR y del Procedimiento Técnico Administrativo 04-2014-APAEC-OPPEC-OM/CR de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano del Congreso y vistos los expedientes virtuales de los proyectos legislativos bajo estudio NO se encuentran opiniones ciudadanas registradas.

⁶ Ver opinión MIMP en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzCWDA1/pdf>

⁷ Ver opinión en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzCWDA2/pdf>

⁸ Ver opinión de la Defensoría en el siguiente enlace: <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MZY10Tlx/pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley 28542, Ley de Fortalecimiento a la Familia y el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias.
- Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Ley 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Decreto Supremo 014-2010-TR, Reglamento de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Literal b) Art. 153 (Licencias)

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. Análisis técnico-legal

5.1.1 Cuadro comparativo. Viabilidad de las pretensiones.

Ley 29409	PL. 12680/2025-CR	PL. 13310/2025-CR
2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:	2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:	2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:
a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.	[...]	[...]
b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.	d) Dentro de las cuatro (4) semanas posteriores al nacimiento.	d) Al término de la licencia por maternidad de la madre.”
c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.	e) Al término de la licencia por maternidad de la madre.”	

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA
LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE
CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR
PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA
ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.**

Conforme a lo visto en el cuadro comparativo los proyectos proponen dos nuevas alternativas de inicio del cómputo de plazo y que el trabajador podrá optar por ellas para ejercer su licencia por paternidad.

En ese sentido, las propuestas no conllevan la creación de una nueva licencia laboral, sino que, para la licencia por paternidad, crea dos nuevas alternativas en su aplicación en el tiempo.

Cabe señalar que, inicialmente, esta licencia laboral se creó por un plazo de 4 días (Ley 29409), pero luego se ampliaron a diez (10) días calendario para nacimientos normales (Ley 30807), con extensiones a 20 o 30 días calendarios en casos especiales (nacimientos prematuros, partos múltiples, enfermedades graves).

Conforme al numeral 2.3. el período del plazo de la licencia por paternidad se computa a partir de una fecha elegida por el trabajador y que, actualmente, se refieren a 3 alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

Como se aprecia de estas alternativas, se persigue que haya una corresponsabilidad de géneros (padre y madre) en la función familiar de centrar su labor en darle al hijo recién nacido el establecimiento de lazos o vínculos emocionales con su padre y viceversa (literal a) del numeral 2.3.), ello conlleva el denominado apego familiar que es la formación de un vínculo sano o positivo durante la primera infancia la que será la base de un desarrollo emocional equilibrado y ayudará a los niños y niñas para establecer relaciones adecuadas con las demás personas y de esta forma para afrontar con mayor seguridad los retos que la vida conlleva.

Así, se promueve la corresponsabilidad del padre con la madre y el hijo recién nacido una vez dada de alta luego del proceso de parto (literal b) del numeral 2.3.) y fomenta y fortalece la presencia del padre en la ayuda de dos personas vulnerables luego de un proceso hospitalario y forman parte del primer nivel de vínculo familiar directo.

Y, también se prevé la presencia del padre antes de la fecha probable de parto (literal c) del numeral 2.3) lo cual también fortalece que la madre tenga el apoyo emocional de

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

su pareja sentimental desde antes del momento del parto y le brinde la seguridad y fortaleza para afrontar dicho proceso hospitalario.

Como ha señalado la página web “Prenatal”:

“La presencia del padre se ha visto asociada a partos más tranquilos, con menos complicaciones y por lo general, más rápidos. Por esto, en la actualidad, las clínicas son más receptivas al hecho de que el padre esté presente en el nacimiento. Su presencia durante el parto es raras veces cuestionada. Por el contrario, esta se incentiva cada vez más, ya que es una forma de compartir una de las experiencias más enriquecedoras del ser humano: presenciar el nacimiento de su bebé. El padre como acompañante cumple una función muy importante, pues su presencia y fortaleza emocional contribuirán a que la madre se sienta más segura a lo largo de todo el proceso del nacimiento y tanto ella como su bebé estén más saludables física y emocionalmente (...) Sin embargo, para que el padre no sea un mero espectador sino un valioso apoyo, es fundamental que esté enterado de lo que va a ocurrir. Por esto se recomienda que acompañe a su pareja a los controles prenatales, que conozca al médico que la atiende y asista a los cursos de preparación prenatal. Cuando el padre ha participado de la preparación psicoprofiláctica para el parto es capaz de brindar mucha más ayuda”.⁹

Como se aprecia, las alternativas vigentes para el ejercicio de la licencia por paternidad tienen como eje central las fechas cercanas al parto o nacimiento del recién nacido o la dada de alta de la madre y del recién nacido del proceso hospitalario.

Las propuestas proponen fechas posteriores a dichos procesos de parto, nacimiento o dada de alta de la madre y el hijo.

Ahora bien, para apreciar la viabilidad de las propuestas se debe apreciar la naturaleza propia de la licencia laboral por paternidad y si esta fue promovida solo para ser ejercida en situaciones determinadas.

En efecto, debe considerarse que el enfoque inicial de la licencia por paternidad nace como una política de igualdad de género para equilibrar la carga de cuidados y fomentar la participación paterna reconociendo el derecho del recién nacido a la figura del padre.

“La aplicación de los permisos de paternidad tiene como propósito el promover la participación de los padres en el cuidado de los hijos y en la asignación de tareas dentro del hogar. La práctica más equitativa podría disminuir los estereotipos de género y equilibrar los roles familiares y laborales de hombres y mujeres (López-Ibor et al., 2008, p. 2).”¹⁰

De la información recabada tenemos que esta licencia surge en América Latina en los años 2000 y, como señalamos, en sus orígenes consistía en el permiso con

⁹ Recuperado en: <https://www.prenatal.com.pe/la-participacion-del-padre-en-el-parto-como-influye-su-presencia/>

¹⁰ Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/7378/737880725013.pdf>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

remuneración que se reconoce al trabajador **por nacimiento de un hijo**, y se constituya en una herramienta de las políticas a favor de la igualdad de género.

Cabe agregar también que esta licencia por paternidad se fundamenta también en el principio del **Interés Superior del Niño**, que es el derecho del niño a tener un apego emocional con ambos padres desde el inicio de su vida, es un principio fundamental del derecho que obliga a que todas las decisiones que afecten a un menor (en familia, tribunales, o por el Estado) prioricen su bienestar integral, desarrollo y el pleno ejercicio de sus derechos, considerándolo como un sujeto con derechos propios, no como un objeto. Se aplica en casos de custodia, visitas, adopciones y cualquier medida, buscando la mejor solución para el niño, escuchando su opinión y protegiéndolo de vulneraciones, incluso por encima de los deseos de los adultos.

En efecto, el interés superior de los niños debe prevalecer frente a cualquier tipo de interés, a fin de que los niños alcancen el pleno desarrollo de su personalidad [Exp. 02595-2014-PA/TC]:

“... tanto la Constitución como las normas internacionales de protección a los derechos de los niños imponen a los Estados la obligación de garantizar, en todo momento, el interés superior de ellos frente a cualquier tipo de interés. Aquello presupone colocar a los niños en un lugar privilegiado en el que deben ser especialmente protegidos, dada su particular vulnerabilidad, al ser sujetos que empiezan la vida y que se encuentran en situación de indefensión. Es pues en mérito a lo expuesto que requieren de especial atención por parte de la familia, la sociedad y el Estado, a fin de que puedan alcanzar el pleno desarrollo de su personalidad.”¹¹

Como lo señala la Dra. Karolina Kriete Urruchi, la concepción inicial de la licencia por paternidad evolucionó e incluyó al niño como beneficiario de dicha licencia, no solo al padre.

“Es así como la primera ley que otorga la licencia por paternidad en el Perú aprobó 4 días de licencia por paternidad y se fundamentó en temas relacionados al fortalecimiento de la familia basada en una relación matrimonial o de convivencia formal, y no en reconocer el interés superior del infante, es decir como derecho de todo niño o niña, sin ningún tipo de condición.”¹²

Estando a esta evolución en la concepción de la licencia por paternidad que incluye también el interés superior del niño se colige que su ejercicio no debería limitarse solamente al momento inmediato del parto o nacimiento del hijo o dada de alta de la madre y neonato sino también que el goce de dicha licencia laboral se pueda aplicar a espacios de tiempo en los que el niño recién nacido y la madre ya han desarrollado y consolidado un vínculo familiar estable, y en los que la presencia del padre resulta de apoyo para consolidar dicho vínculo de la unidad familiar, lo que resulta concordante

¹¹ Recuperado en: <https://lpderecho.pe/interes-superior-ninos-prevalecer-frente-cualquier-tipo-interes-ninos-alcancen-pleno-desarrollo-personalidad-exp-02595-2014-pa-tc/>

¹² Recuperado en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2395/2818>

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

con el artículo 4º de la Constitución Política que señalan que *“La comunidad y el Estado (...) protegen a la familia”*.

Así entonces, sobre la propuesta de que si el trabajador opta por ejercer su licencia de paternidad a partir de la fecha en que termina la licencia por maternidad de la madre (momento en que se empieza a computar el plazo) tenemos que nuestra legislación (Ley 26644 y Decreto Supremo 002-2016-TR) prevé que los días de licencia por maternidad son en total 98 días (14 semanas), divididos en 49 días prenatales y 49 días postnatales. La licencia termina oficialmente tras los 98 días, pero puede conectarse con el periodo de lactancia (una hora diaria hasta el año de edad del neonato), y también puede extenderse por 30 días adicionales en caso de partos múltiples o si el bebé nace prematuro o con discapacidad.

Así entonces, serían **casi 3 meses después** del hecho del nacimiento y descanso postnatal que el padre podría ejercer su licencia por paternidad, situación que no resulta contradictoria con el objeto de dicha licencia remunerada pues se mantiene permitir al padre trabajador participar activamente en el cuidado del hijo o hija nacido, vincularse y apoyar a la madre, promoviendo así la unión familiar, una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y la igualdad de oportunidades en la vida laboral y familiar, beneficiando a toda la familia y cumpliendo con el interés superior del niño.

Asimismo, debe considerarse en este supuesto que la madre sin licencia laboral vigente retomaría sus quehaceres laborales por lo que, el hijo o hija que tendría un promedio de 3 meses de edad necesitaría la presencia y asistencia del padre lo que sería concordante con el principio de corresponsabilidad y equidad de género.

En igual sentido este objeto de la licencia por paternidad se mantiene con la propuesta de que se haga ejercicio de la licencia por paternidad *“Dentro de las cuatro (4) semanas posteriores al nacimiento”*, es decir, **a un mes** de producido el nacimiento del hijo o hija.

Cabe recordar que el padre trabajador cumplida su jornada laboral o haciendo uso de su período de vacaciones puede hacer uso de dicho tiempo para armonizar su ambiente laboral con el familiar y cuidado de la madre gestante y de los hijos neonatos, pero la licencia por paternidad (remunerada) podrá ejercerla por los diez (10) días calendarios en los momentos que la madre ya no tenga licencia por maternidad permitiendo que se continúe con la corresponsabilidad parental en el cuidado y fortalecimiento de los vínculos familiares con el hijo recién nacido o cuando ya tenga meses de edad.

6. RECOMENDACIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la APROBACION de los Proyectos de Ley 12680/2025-CR y 13310/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

Artículo único. Incorporación de los literales d) y e) en el numeral 2.3. del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

“[...]”

d) Dentro de las cuatro semanas posteriores al nacimiento.

e) Al término de la licencia por maternidad de la madre.”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. – El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 014-2010-TR a lo señalado en la presente ley dentro de los sesenta días contados desde su vigencia.

Sala de Comisión.

Lima, 10 de marzo del 2026.



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/03/2026 12:13:02-0500

Alex Antonio PAREDES GONZALES
Presidente



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/03/2026 13:05:21-0500

Edgar TELLO MONTES
Secretario



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 11/03/2026 16:55:47-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/03/2026 11:38:17-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/03/2026 10:19:48-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/03/2026 16:18:42-0500

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/03/2026 12:04:44-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2026 14:42:38-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2026 15:14:12-0500



Firmado digitalmente por:
CASTILLO RIVAS Eduardo
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/03/2026 10:10:31-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/03/2026 12:58:03-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/03/2026 15:01:31-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/03/2026 18:20:26-0500



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GARCIA Tania
Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/03/2026 11:10:00-0500

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 12680/2025-CR Y 13310/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.